

	POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		POL-GER-001	Versión: 001
			Fecha de Emisión: 7/02/2025	
			Fecha de Modificación: 7/02/2025	
			Página 1 de 3	

GEO – ECOLOGICO S.A.S considera que es de gran importancia mantener y promover el bienestar de todos nuestros colaboradores, por ello, co de todos los colaboradores, brindando el goce efectivo de los tiempos libres y de descanso designados, licencias, permisos, vacaciones, para así conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Por tanto, **GEO – ECOLOGICO S.A.S** acatando y cumpliendo la Ley 2191 del 05 de enero de 2022, en la jurisdicción del territorio colombiano, para regular y promover la desconexión laboral de todos los colaboradores en las relaciones laborales y de acuerdo con las modalidades de contratación definidas entre la empresa y el trabajador.

GEO – ECOLOGICO S.A.S se compromete a:

Garantizar el descanso de todos los colaboradores

Garantizar los mecanismos de atención para que los trabajadores puedan dar a conocer las situaciones de vulnerabilidad a través del Comité de Convivencia Laboral.

Desarrollar actividades tendientes a generar conciencia, sensibilización y prácticas de sana convivencia, bienestar, aprovechamiento del tiempo laboral y no laboral.

Realizar acciones que favorezcan la productividad en la jornada laboral, retroalimentar el esfuerzo y desempeño de los colaboradores, permitir la recuperación física y mental de los trabajadores.

Aportar al bienestar integral intralaboral y extralaboral, y a la construcción de entornos laborales saludables:

Sensibilizar y capacitar al personal respecto al tema de Desconexión Laboral.

MECANISMOS DE PROMOCIÓN Y GARANTÍA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

GEO – ECOLOGICO S.A.S establece como mecanismos de promoción y garantía del derecho a la desconexión laboral de los colaboradores que se encuentren en el goce de tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones, los siguientes:

El colaborador deberá abstenerse de efectuar uso del correo, de los aplicativos y herramientas colaborativas, con respecto a los colaboradores que se encuentren en tiempo libre y tiempos de descanso, licencias, permisos y vacaciones.

Los líderes, compañeros y subordinados se abstendrán de dar órdenes, realizar solicitudes u otros requerimientos a los colaboradores después de finalizada la jornada laboral contemplada en el reglamento interno de trabajo o cuando se encuentre en periodo de licencias, permisos y/o vacaciones.

Los colaboradores no deberán enviar correos corporativos y personales en horas que no correspondan a la jornada laboral y menos si estos contienen instrucciones, tareas, requerimientos u otras obligaciones a cumplir en el oficio del trabajo, en caso tal que el colaborador desee hacerlo por voluntad propia, deberá programar el envío de correo, en aras de no interrumpir el periodo de descanso del colaborador que recibe dicha comunicación.

No gestionar llamadas telefónicas y mensajes de texto a través de mensajería instantánea, SMS, correo electrónico, chat corporativo u otros medios de comunicación personal del

	POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	POL-GER-001	Versión: 001
		Fecha de Emisión: 7/02/2025	
		Fecha de Modificación: 7/02/2025	
		Página 2 de 3	

colaborador para tratar temas laborales, a excepción de situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, así como, requerimientos que afecten la operación y la prestación del servicio.

Ningún colaborador podrá programar agendas en el calendario corporativo para eventos, reuniones o temas informativos fuera de la jornada laboral y días de descanso como sábados, domingos y días festivos.

El proceso de Gestión Humana, SST u otro proceso, no enviará mensajes de información masiva por el whatsapp corporativo a los colaboradores que estén ausentes por los diferentes motivos otorgados.

Se recomienda según la prioridad del asunto, optar por la programación de envío de correos electrónicos, en aras de evitar molestias con las notificaciones que lleguen a generarse.

Se considerará como falta disciplinaria en el Reglamento Interno de trabajo, la vulneración al derecho de desconexión laboral, la cual será sancionable de conformidad con la tipificación y graduación de las faltas allí contempladas.

Los estados publicados en el whatsapp corporativo, serán de índole informativo para todos los colaboradores, incluidos aquellos que estén ausentes, quienes podrán decidir ver o no, los estados o silenciar los mismos por voluntad propia.

Cuando el colaborador se encuentre en descansos, licencias, permisos y/o vacaciones, se abstendrá de acceder al correo, a los aplicativos y herramientas colaborativas.

Cuando el colaborador se encuentre en descansos, licencias, permisos y/o vacaciones, se bloqueará el correo institucional a partir del tercer día.

La organización promoverá la capacitación en temas que fortalezcan el aprovechamiento del tiempo laboral y extralaboral, tales como mecanismos y prácticas de desconexión laboral.

GEO – ECOLOGICOS.A.S. promoverá el desarrollo de actividades de promoción para la desconexión desde los grupos de apoyo del SG-SST.

GEO – ECOLOGICOS.A.S. sensibilizará sobre el derecho a la desconexión laboral y el procedimiento para el reporte del incumplimiento frente a la misma.

Todo colaborador deberá abstenerse de dar órdenes, realizar solicitudes, requerimientos o generar agendas durante el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso.

PROCEDIMIENTO Y MECANISMOS PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS FRENTE A LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.

Los colaboradores que consideren vulnerado el derecho que les asiste a la desconexión laboral, podrán presentar quejas, las cuales serán tramitadas en atención al procedimiento que se enuncia a continuación:

- 1. Presentación de la queja:** El procedimiento iniciará con la interposición de la queja por parte del colaborador que considere vulnerado su derecho de desconexión laboral, mediante escrito motivado, el cual podrá ser presentado por medio de correo electrónico o mediante el buzón del Comité de Convivencia Laboral.

La queja podrá presentarse por el colaborador a nombre propio. La queja deberá reunir los siguientes elementos mínimos de procedencia:

	POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	POL-GER-001	Versión: 001
		Fecha de Emisión: 7/02/2025	
		Fecha de Modificación: 7/02/2025	
		Página 3 de 3	

a. Deberá dirigirse de manera escrita ante el Comité de Convivencia Laboral, a través de los canales dispuestos para tal fin (correo electrónico y/o buzón del Comité de Convivencia Laboral).

b. Indicación clara y precisa de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se efectuó la presunta vulneración del derecho de desconexión laboral.

c. Si el colaborador presuntamente afectado, cuenta con pruebas, deberá anexarlas.

2. Trámite de la queja y procedimiento interno: El procedimiento interno aplicable para garantizar el derecho a la desconexión laboral, atiende al cumplimiento del debido proceso contemplado en el artículo 29 de la Constitución Política y en la Ley 2191 de 2022. El trámite interno de la queja variará según la naturaleza de la queja con identificación de las partes y lo definido en el Reglamento Interno de Trabajo “MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN”.

Notas: Aquellas quejas que no cumplan con los elementos mínimos de procedencia anteriormente establecidos, deberán ser subsanadas en un término no superior a 5 días hábiles, (so pena de ser rechazadas), mediante escrito motivado por carecer de los elementos necesarios para dar continuidad al procedimiento.

3. Garantía del derecho al debido proceso: De conformidad con el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, se garantiza el debido proceso a los colaboradores, en el procedimiento que se adelante con respecto al derecho de la desconexión laboral.

Efectos del incumplimiento de la Política. La inobservancia de los lineamientos aquí establecidos para garantizar el derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006.

Siendo necesario indicar, que **GEO – ECOLOGICO S.A.S**, no tolera ni comparte cualquier conducta que desconozca los derechos laborales de sus trabajadores, ni que sea constitutiva de acoso laboral.

Vigencia. Esta política fue aprobada por **GEO – ECOLOGICO S.A.S** y el CCL
Firmado y aprobado los 9 días del mes de febrero del 2026.

Original firmada por gerencia 09 febrero 2025